

УДК 316.334.22 (470.41)

Исследование качества трудовой жизни молодежи в Республике Татарстан**Гарипова Р.Р.**

Кандидат социологических наук, доцент
Казанского государственного энергетического университета

**Алексеев С.А.**

Кандидат социологических наук, доцент Казанского
национального исследовательского технологического
университета

В основу статьи легли результаты социологического исследования, проведенного на промышленных предприятиях Республики Татарстан, иллюстрирующие удовлетворенность трудом, отношение к труду и социальное самочувствие молодых работников.

Ключевые слова: качество жизни, качество трудовой жизни, молодежь, удовлетворенность трудом, удовлетворенность жизнью,

Качество трудовой жизни, как свидетельствуют многие отечественные и зарубежные исследования, является одним из важных факторов качества жизни населения в целом. Работа – это место, где человек проводит большую часть своего времени, поэтому и качество его жизни во многом определяется качеством трудовой среды.

Теоретические основы определения категории «качество трудовой жизни» были заложены в работах известных западных ученых М. Вебера, Э. Дюргейма, Ф. Герцберга, Дж. Гэлбрайта, А. Маслоу, Э. Мэйо, Д. Макгрегора и др. Данные работы стремились к модернизации как организации условий труда, так и ценностных установок субъектов социально-трудовых отношений в рамках партисипативности и человеческих отношений. В отечественной социологии понятие «качество трудовой жизни» стало использоваться в 60-70 гг. прошлого столетия применительно к изучению отношения человека к труду, трудовой активности, исследованию проблем отчуждения труда и т.д. в работах Ю.Н. Давыдова, А.Г. Здравомыслова, М.А. Нугаева, В.Г. Подмаркова, В.Я. Сулова, И.М. Чангли, В.А. Ядова и др. Эти

работы явились стимулом для исследований качества трудовой жизни в нашей стране. Позднее анализу сформированных научных концепций в этой области, а также основных условий, обеспечивающих качество трудовой жизни, посвятили свои работы В.Н. Бобков, В.Ф. Потуданская, П.В. Савченко, Г.Э. Слезингер, Н.А. Тучкова, П.Э. Шлендер.

Категория «качество трудовой жизни» рассматривается с позиции различных теоретико-методологических подходов и имеет многообразные интерпретации [1, 2, 3]. Так, объективистская интерпретация исследует, прежде всего, социально-экономические условия трудовой среды (качество организационной среды, качество содержания труда, его обогащенность, качество вознаграждения, возможности карьерного роста, качество безопасности, качество групповых отношений, качество руководства, качество участия и др.), считая их основными детерминантами качества жизни. В отличие от объективистской, субъективистская концепция качества жизни акцентирует внимание на личностной составляющей, выясняя, прежде всего, степень удовлетворенности субъектом своей деятельностью

и отдельными ее сторонами. В этой связи изучаются потребности человека и механизмы их удовлетворения, пути реализации личностных творческих замыслов и поведенческих установок. Очевидно, что органичной может быть концепция качества жизни, синтезирующая и условия жизнедеятельности субъекта и его реакции на них.

Однако в данной работе мы в большей степени будем придерживаться субъективистской традиции, определяя оценку качества трудовой жизни путем выявления уровня удовлетворенности работников своей работой в целом и отдельными ее сторонами, а также достижением своих личных целей в процессе трудовой деятельности.

Современная молодежь проходит свое становление в достаточно сложных условиях формирования новых социальных отношений. Вместе с тем, по данным социологических исследований, возраст сегодня в значительной степени коррелирует с высоким статусом, высоким доходом, успешной карьерой. По сравнению со старшим поколением среди молодежи преобладает уверенность в собственных силах и оптимизм. Так, по результатам опроса ВЦИОМ, молодые работники более уверены в сохранении своего рабочего места на предприятии [4]. Причем в случае, если окажутся без работы, молодежь чувствует себя более уверенной в поисках нового места работы по сравнению с представителями старших поколений. Однако при этом чувство собственной неустойчивости, ненужности своих знаний ощущается молодыми острее, чем другими возрастными группами. Ведь именно к молодым работникам чаще всего применяются различные формы дискриминации: незаконные увольнения, использование неоплаченного труда в период продолжительных испытательных сроков, особенно в частном секторе. Настоящее положение молодых специалистов на рынке труда характеризуется такими проблемами, как отсутствие резервных накоплений и собственного жилья, высокий уровень безработицы, нежелание работодателей набирать сотрудников без опыта работы. Из числа трудоустроенных выпускников менее половины находят работу по полученной специальности. А ведь работа не по профилю приводит к низкой удовлетворенности трудом, не способствует профессиональному росту и в целом снижает качество трудовой жизни.

Эти тенденции подтверждаются результатами социологического исследования, проведенного на предприятиях Республики Татарстан в 2009 г. при участии авторов данной статьи [5]. В выборочную совокупность исследования вошли города и сельские населенные пункты Республики Татарстан: Казань, Альметьевск, Набережные Челны, Нижнекамск, Чистополь, Менделеевский район, в которых развиты базовые отрасли экономики. Выборка исследования составляет 1966 человек.

Исследование показало, что большинство молодых татарстанцев, работающих на промышленных предприятиях, испытывают финансовые и жилищные трудности. Так, 70,3 % работающей молодежи указали на материальные проблемы, более половины из них (59,5 %) – на жилищные. Исследование выявило достаточно высокую долю молодежи (24,4 %), опасующуюся потерять работу.

Исследование показало, что большей части (77 %) опрошенных молодых работников предприятий необходима государственная поддержка в обеспечении жильем (табл. 1).

Таблица 1
Необходимость государственной поддержки в обеспечении жильем

	Возраст			Всего
	18-20 лет	21-24 лет	25-29 лет	
Поддержка необходима	74,8 %	82,3 %	73,5 %	77,0 %
В поддержке нет необходимости	21,7 %	16,3 %	25,4 %	21,6 %
Затруднились ответить	3,5 %	1,4 %	1,1 %	1,4 %

Определенную роль в решении жилищных проблем призваны играть программы государственной ипотеки для молодых семей в Республике Татарстан. Между тем только 9,7 % молодежи промышленных предприятий указали на то, что участвуют в данной программе. Другая часть (17,2 %) участников исследования подчеркнула, что хотела бы участвовать в программе, но не относится к семейным людям, а 8,5 % считают, что необходима более подробная информация об этой процедуре.

Согласно проведенному исследованию, большинство опрошенных молодых людей (59,7 %) в той или иной степени удовлетворены условиями труда на своем рабочем месте (рис. 1).



Рис. 1. Мнение респондентов об условиях труда

Однако только 25,4 % опрошенных считают, что их рабочее место оснащено по последнему слову техники. Более 40 % высказали неудовлетворенность в той или иной степени техническим оснащением своего рабочего места.

Фактором, снижающим качество трудовой жизни, является невозможность трудоустроиться по специальности. Исследование показало, что лишь 38,3 % респондентов считают, что их работа полностью соответствует специальности, полученной в учебном заведении, 19 % считают, что работа скорее соответствует специальности, и около 40 % молодых людей отмечают, что работают не по специальности. Причем возраст коррелирует с оценкой респондентов. Так, респонденты в возрасте 18-20 лет указывают, что их работа соответствует специальности (29,6 %), в то время как среди опрошенных в возрасте 25-29 лет на это указывают уже 39 % (табл. 2).

Таблица 2
Соответствуют ли работа специальности, полученной в учебном заведении

	Возраст			Всего
	18-20 лет	21-24 лет	25-29 лет	
да	29,6 %	39,4 %	39 %	38,3 %
скорее да, чем нет	20 %	17,7 %	19,2 %	19 %
скорее нет, чем да	6,1 %	7,3 %	8,3 %	7,8 %
нет	43,5 %	33,3 %	30 %	32,2 %
затрудняюсь ответить	0,9 %	2,4 %	3,4 %	2,8 %

Еще один важный элемент в оценке качества трудовой жизни – возможность профессионального роста и уверенность молодых работников в своем будущем, поскольку эффективная реализация их трудового потенциала невозможна без профессионального роста. Сегодня у начинающего работать человека должно быть сформировано четкое представление о своей будущей трудовой карьере, ее так называемый формализованный образ. И это очень важно, поскольку позволяет более объективно оценивать себя в процессе труда, и создает желание совершенствовать свои профессиональные навыки. Результаты исследования демонстрируют, что более 60 % опрошенных удовлетворены своими достижениями в профессиональной карьере в той или иной степени (рис. 2).

Повышение качества трудовой жизни не может быть обеспечено без возможности получения спра-

ведливого вознаграждения за труд, которое рассматривается не только как приоритетное условие обеспечения воспроизводства рабочей силы, но и как фактор трудовой мотивации. Результаты исследования показали, что наименее всего работающая молодежь удовлетворена заработной платой. Среди всех опрошенных лишь 12,8 % считают, что зарплата полностью соответствует затрачиваемым усилиям (табл. 3).

Таблица 3
Соответствие зарплаты затраченным трудовым усилиям

Полностью соответствует	12,8 %
Скорее соответствует	15,7 %
Скорее не соответствует	19,2 %
Полностью не соответствует	41,1 %
Затруднились ответить	11,2 %

Причем степень удовлетворенности заработной платой коррелирует с возрастом работников – чем старше респондент, тем в большей степени его не устраивает соотношение величины зарплаты и затрачиваемых трудовых усилий. Так, если среди молодых людей в возрасте 18-20 лет абсолютно удовлетворенных размером заработной платы около 20 % опрошенных, то среди более зрелых специалистов таких уже только 11,2 %.

В целом же среди всех опрошенных молодых людей, работающих на промышленных предприятиях, полностью удовлетворены своей заработной платой лишь 9,6 %, полностью не удовлетворены – 54 % опрошенных.

Согласно концепции качества трудовой жизни, развитие дружеских отношений с коллегами и возможность для работников участвовать в принятии решений, затрагивающих его работу, увязываются с тем, чувствуют ли работники самоуважение к себе, обладают ли чувством собственного достоинства, испытывают ли чувство принадлежности к фирме. Социально-психологический климат на всех исследуемых предприятиях в целом достаточно благоприятный. Так, более 80 % всех опрошенных ре-



Рис. 2. Удовлетворенность респондентов достижениями в профессиональном росте

спондентов в той или иной степени удовлетворены отношениями, сложившимися в коллективе, причем доля полностью удовлетворенных составляет 53,5 %. Однако в том, что руководство организации проявляет заботу о своих сотрудниках, полностью уверены лишь 25,3 % всех опрошенных респондентов, при этом на данный вопрос большое количество затруднились ответить (21,4 %).

Не наблюдается единства мнений в отношении закрепления на предприятии. Лишь около четверти всех опрошенных респондентов связывают свое будущее со своим местом работы. В то же время более одной пятой высказывают противоположные мнения (рис. 3).

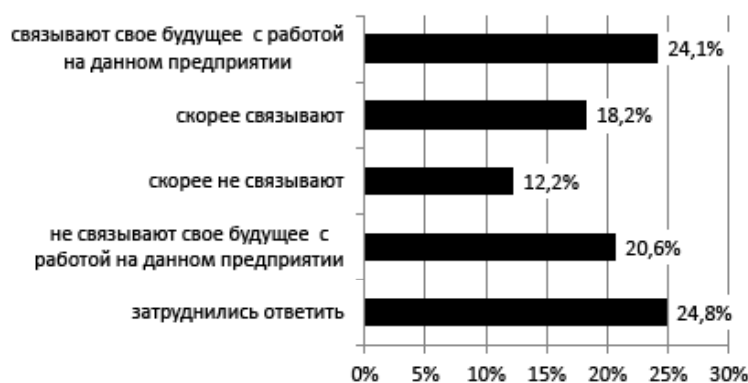


Рис. 3. Мнение респондентов о возможности закрепления на предприятии

Отметим, что чем старше молодой человек, тем он в большей степени желает остаться в данной организации. Так, среди респондентов в возрасте 20 лет связывают свое будущее с настоящим местом работы 18,3 %, в то время как среди респондентов в возрасте 25 лет таких уже 26,4 %. Образование респондента также оказывает влияние на желание остаться на конкретном предприятии – молодые люди с законченным средним профессиональным и высшим образованием в большей степени нацелены на продолжение карьеры на предприятии, в котором в настоящее время работают.

Одним из факторов, влияющих на желание молодых людей продолжить карьеру на своем предприятии, является возможность дальнейшего обучения и получения высшего образования. Другим важным фактором, влияющим на желание остаться на данном предприятии, является возможность получения жилья.

Отношение к труду складывается из определенной мотивации (заинтересованности в результатах), которая не всегда присутствует. В ответах молодежи доминирует позиция, что работать приходится в полную силу, но без увлечения и интереса. Главным трудовым мотивом основной массы респондентов на всех предприятиях является высокий уровень материального вознаграждения (64,2 %). На втором месте в структуре мотивации опрошенной молодежи является самореализация и построение карьеры.

Однако почти пятая часть опрошенных (18 %) работает, чтобы «заработать трудовой стаж». Десятая доля респондентов относится к работе, как к средству проведения досуга и работает лишь для того, чтобы не сидеть дома.

Социальное самочувствие молодежи, работающей на промышленных предприятиях Республики Татарстан, можно охарактеризовать как удовлетворительное: полностью удовлетворены жизнью 37,3 % представителей молодого поколения, 57,6 % работающей молодежи указали, что удовлетворены своей жизнью не в полной мере. В то же время доля полностью неудовлетворенных своей жизнью составляет лишь 5,1 %. Но, тем не менее, данные исследования свидетельствуют, что татарстанская молодежь настроена оптимистично – 56,6 % опрошенных характерна уверенность в завтрашнем дне. Они считают свое поколение носителем новых идей, начинаний (36,2 %), отмечают, что они переполнены энергией, способной поднять общество на новую ступень развития (31,2 %).

Литература:

1. Социальные факторы качества жизни населения (опыт конкретно-социологических исследований) / Под ред. М.А. Нугаева, Ю.Р. Хайруллиной. – Казань: Казан. гос. энерг. ун-т, 2005. – 160 с.
2. Бобков В. Н. Методологические вопросы изучения качества жизни населения // Модели системной трансформации и социальная цена реформ (опыт России, СНГ, ЦВЕ). – М.: Ин-т экономики РАН, 2006. – С. 71-188.
3. Жулина Е.Г. Концептуальные подходы к пониманию качества трудовой жизни // Вестник Саратовского госагроуниверситета им.Н.И.Вавилова. – 2011. – № 1. – С. 77-80.
4. Информация: результаты опросов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2005. – № 2. – С. 137.
5. Социальная и профессионально-трудовая адаптация работающей молодежи в рамках отраслевых кластеров: Материалы соц. исслед. / Под. ред. Бариева М.М. – Казань: РЦМИПП, 2009. – 56 с.

Research of Quality of Working Life of the Young People in the Republic of Tatarstan

R. Garipova
The Kazan State Power University

A. Alekseev
Kazan National Research Technological University

The paper is based on the results of sociological research held in the industrial enterprises of the Republic of Tatarstan, which illustrate satisfaction with labour, attitude to labour and social well-being of young workers.

Key words: life quality, working life quality, the youth, satisfaction with labour, satisfaction with life, social well-being.

